

## نقش رفتار سازمانی مثبت‌گرا در پیشگیری از آسیب‌های شغلی: بررسی رابطه میان سرمایه روان‌شناختی و فرسودگی شغلی

کامیار رئیسی فر<sup>۱</sup>، علیرضا ملتی<sup>۲</sup>

**چکیده:** فرسودگی شغلی یکی از مهم‌ترین آسیب‌هایی است که در سال‌های اخیر، پس از استرس شغلی، بیشترین توجه محققان حوزه سلامت کاری و شغلی را به خود معطوف ساخته است. اهمیت این آسیب و پیامدهای آن برای فرد و سازمان سبب شده است رویکردهای متعددی برای مواجهه و مقابله با آن طرح شود و درمورد این رویکردها پژوهش‌هایی انجام گیرد. یکی از این رویکردها، رفتار سازمانی مثبت‌گراست. رفتار سازمانی مثبت‌گرا به‌عنوان شاخه‌ای از رفتار سازمانی - که در سال‌های اخیر در زمینه روان‌شناسی مثبت‌گرا مطرح شده - زمینه‌ساز کاهش آسیب‌های شغلی، از جمله فرسودگی شغلی در افراد است. به‌همین منظور، پژوهش حاضر با مدل‌سازی رابطه میان این دو در قالب مدل معادله‌های ساختاری، به بررسی ارتباط آنها پرداخته است. نتایج نشان می‌دهد میان سرمایه روان‌شناختی، به‌عنوان سازه اصلی رفتار سازمانی مثبت‌گرا و فرسودگی شغلی به‌عنوان یک آسیب شغلی، رابطه منفی معناداری وجود دارد. به‌علاوه، یافته‌ها نشان می‌دهد از میان ابعاد سرمایه روان‌شناختی، امید بیشترین رابطه منفی را با فرسودگی شغلی دارد.

**واژه‌های کلیدی:** آسیب‌های شغلی، رفتار سازمانی مثبت‌گرا، سرمایه روان‌شناختی، فرسودگی شغلی.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت رفتار سازمانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران

۲. کارشناس ارشد مدیریت دولتی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۰۳/۰۵

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۳/۱۱/۰۷

نویسنده مسئول مقاله: علیرضا ملتی

Email: mellati.a@ut.ac.ir

### مقدمه

فرسودگی شغلی، نوعی استرس شغلی خاص است که در نتیجه الزام‌های هیجانی و روان‌شناختی شغل و نیز رابطه میان فرد شاغل و مراجعان رخ می‌دهد (گاروسا و همکاران، ۲۰۱۰) و واکنش‌هایی را در فرد نسبت به شغل، مراجعان، همکاران، سازمان و حتی خودش برمی‌انگیزد. هرچند در ابتدا تأکید فرسودگی شغلی بر مشاغل بود که با ارباب رجوع سروکار داشت، پژوهش‌ها نشان می‌دهد امروزه گستردگی آن در همه مشاغل، حتی مشاغل مستقل مثل برنامه‌نویسی کامپیوتر نیز قابل مشاهده است (اسوایدر و زیمرمن، ۲۰۱۰). فرسودگی شغلی، پیامدهای ناگوار متعددی را هم برای فرد و هم برای سازمان به همراه دارد و معمولاً در سه بعد بر فرد تأثیر می‌گذارد: ازپادآمدن فرد از نظر هیجانی، زوال شخصیت و کاهش موفقیت (مسلش و جکسون، ۱۹۸۵).

پژوهش‌های انجام‌شده درباره زمینه‌ها و علل فرسودگی شغلی، پیشایندهای آن را در سه گروه کلی فردی، شغلی و سازمانی طبقه‌بندی می‌کنند، اما نکته حائز اهمیت این است که در پژوهش‌های انجام‌شده، بر عوامل شغلی و سازمانی تأکید فراوانی صورت گرفته است و زمینه‌ها و عوامل فردی عمدتاً نادیده گرفته شده و بسیار کم به آنها پرداخته شده است (روشه و هار، ۲۰۱۱)؛ حتی محدود پژوهش‌هایی که (در مقایسه با پژوهش‌های سازمانی و شغلی) به عوامل فردی پرداخته‌اند، اغلب، تعداد اندکی از ویژگی‌های شخصیتی و به‌طور خاص، مدل پنج‌عاملی را بررسی کرده‌اند و در نتیجه، تصویری ناقص از نقش شخصیت و عوامل فردی در شکل‌گیری و بروز فرسودگی شغلی به دست داده‌اند (اسوایدر و زیمرمن، ۲۰۱۰). به‌همین دلیل در پژوهش حاضر، ارتباط مجموعه‌ای از عوامل فردی، در قالب سازه سرمایه روان‌شناختی، با فرسودگی شغلی بررسی شده است. آنچه باید به خاطر داشت این است که با وجود نقش غیر قابل انکار شرایط سازمانی و شغلی در شکل‌گیری و بروز فرسودگی شغلی، در بررسی نهایی، فرسودگی شغلی، شیوه واکنش فرد به این شرایط است و این یعنی عوامل فردی، تأثیر بسزایی در دچار شدن یا نشدن فرد به فرسودگی شغلی دارند. به‌عبارت دیگر، فارغ از شرایط، تقاضاها و فشارهای کاری، این افراد هستند که می‌توانند با ویژگی‌ها و توانایی‌های خود، در برابر این فشارها سپر دفاعی کارآمدی ایجاد کنند یا نکنند.

برای تبیین هرچه بیشتر ضرورت پژوهش حاضر، شایان ذکر است فرسودگی شغلی، به‌عنوان دومین آسیب پرتکرار شغلی پس از استرس، یکی از مهم‌ترین مشکل‌ها و چالش‌های پیش روی مدیران و سازمان‌هاست که در سال‌های اخیر، هزینه‌های مادی و غیر مادی زیادی را هم برای کارکنان و هم برای مدیران به همراه داشته است. از دیگر سو، نادیده‌انگاشتن یا توجه ناکافی به

عوامل فردی و شخصی مربوط به فرسودگی شغلی سبب شده است تا در سازمان‌ها فرسودگی، پدیده‌ای ساختاری و عمدتاً نتیجه اجتناب‌ناپذیر بعضی مشاغل قلمداد شود. درحالی‌که توجه به عوامل شخصی و فردی در فرسودگی و یافتن احتمالی بعضی ویژگی‌ها و حالت‌های فردی کاهندهٔ زمینهٔ ابتلای افراد به این آسیب، هم سازمان‌ها را از مضرات و زیان‌های این آسیب رها می‌سازد و هم افرادی را که در شرایط زمینه‌ساز فرسودگی قرار دارند، از این آسیب مصون می‌دارد. سرمایهٔ روان‌شناختی، بنا به تعاریف و مصادیقی که در ادبیات موضوع برای آن ذکر شده، یکی از این مفاهیم و سازه‌های شخصی است که به‌نظر می‌رسد در این مسیر یاری‌رسان است. به‌همین دلیل، ارتباط میان دو سازهٔ سرمایهٔ روان‌شناختی و فرسودگی شغلی، هدف بررسی پژوهش حاضر است.

## پیشینهٔ پژوهش

### فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی مفهومی است که در اوایل دههٔ ۱۹۷۰ معرفی شد و به‌طور کلی ظهور و رشد آن را مرهون تلاش‌های فرویدنبرگر و مسلش می‌دانند (نظری و همکاران، ۱۳۹۳). درحقیقت، فرسودگی شغلی، استعاره‌ای است که برای توصیف وضعیت کسالت ذهنی به کار می‌رود (شافلی و باکر، ۲۰۰۴)؛ یعنی وضعیتی مشابه روبه‌خاموشی‌گذاردن شعلهٔ آتش یا خاموش‌شدن یک شمع (شافلی و پانک، ۱۹۹۶). درواقع، فرسودگی شغلی را واکنشی به استرس مزمن شغلی می‌دانند (گونزالزروما و همکاران، ۲۰۰۶). فردریک فرویدنبرگر، واضح این مفهوم تلقی می‌شود؛ او مشاهده کرد که جوانان بسیار بانگیزه‌ای که داوطلبانه به کلینیک‌های رایگان ترک اعتیاد می‌پیوندند، یک سال پس از شروع به کار، انرژی و انگیزهٔ خود را از دست می‌دهند. فرویدنبرگر نام این وضعیت را- که با نشانگان فیزیکی و ذهنی متعددی نیز همراه بود- فرسودگی شغلی نهاد (شافلی و پانک، ۱۹۹۶). تقریباً در همان زمان، پژوهشگر دیگری، به نام مسلش نیز به موضوع فرسودگی شغلی علاقه‌مند شد و آن را نوعی استرس شغلی تعریف کرد که نشانه‌ای از ازپادآمدن هیجانی، زوال شخصیت و کاهش موفقیت‌های شخصی در افرادی است که در خدمات مددکاری کار می‌کنند. مقصود از ازپادآمدن هیجانی، تهی‌شدن فرد از منابع هیجانی و داشتن این احساس است که فرد، دیگر در سطح روان‌شناختی، چیزی برای عرضه به دیگران ندارد. زوال شخصیت، به ایجاد نگرش‌های منفی و سنگدلانه در فرد نسبت به دیگران اشاره دارد و کاهش موفقیت‌های شخص نیز زمانی اتفاق می‌افتد که فرد از خود و دستاوردهای کاری‌اش، دیگر رضایت نداشته باشد (مسلش و جکسونف، ۱۹۸۵؛ مسلش و لیتز، ۲۰۰۸). شایان ذکر است آسیب فرسودگی

شغلی تنها به کار محدود نمی‌شود و به کل سبک زندگی فرد تسری می‌یابد (آقایی و همکاران، ۱۳۹۲).

آنچه در راستای هدف پژوهش کنونی اهمیت دارد این است که در پژوهش‌های مربوط به تحلیل رفتگی، متغیرهای متعددی به‌عنوان پیشابند این مفهوم بررسی شده‌اند؛ از جمله ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، ویژگی‌های شغلی، نگرش‌های مربوط به شغل، محیط اجتماعی و ویژگی‌های شخصیتی. هرچند معمولاً به متغیرهای فردی و روان‌شناختی کمتر توجه شده است (روشه و هار، ۲۰۱۱)، بعضی متغیرهای روان‌شناختی و شخصیتی که در این زمینه بررسی شده‌اند، عبارتند از: کانون کنترل، شخصیت نوع A، روان‌نژندی، نداشتن عزت نفس کافی و همدلی، مدل پنج عاملی شخصیت (مسلش و همکاران، ۲۰۰۱؛ شافلی و پانک، ۱۹۹۶؛ اسواید و زیمرمن، ۲۰۱۰).

به‌تازگی دیدگاه نسبتاً جدید روان‌شناسی مثبت‌گرا سبب شده است متغیرهای جدیدی در این زمینه بررسی شوند و با شناخت بهتر منابع مثبتی که فرد در اختیار دارد، به فهم فرایند ابتلا به فرسودگی شغلی و ارائه راهکارهایی برای مواجهه و پیشگیری از آن کمک کند. درباره رابطه میان متغیرهایی نظیر خوش‌بینی، عزت نفس، داشتن شخصیت نستوه، حس انسجام و احساس خودکارآمدی پژوهش‌هایی انجام گرفته که نشان می‌دهد این متغیرها در پیشگیری از تحلیل رفتگی نقش مهمی ایفا می‌کنند (گاروسا و همکاران، ۲۰۱۰).

### **سرمایه روان‌شناختی**

در سال‌های گذشته، توجه تعدادی از روان‌شناسان به این نکته جلب شد که روان‌شناسی، بیش از اندازه بر جنبه‌های منفی تأکید می‌کند و این امر به نادیده‌گرفتن و غفلت‌ورزیدن از جوانب مثبت منجر شده است. روان‌شناسان، هم در حوزه علم و هم در حوزه عمل، در تلاش بی‌وقفه برای درمان بیماری‌های ذهنی و رفتارهای مخرب، اهمیت تأکید بر ویژگی‌های مثبت و پرورش افرادی سالم و مولد را یک‌سره به دست فراموشی سپرده‌اند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). در اواخر دهه ۱۹۹۰ میلادی، جنبش جدیدی در روان‌شناسی شکل گرفت که تأثیرهای آن، هم بر خود روان‌شناسی و هم بر رفتار سازمانی، به‌سرعت در حال گسترش است. این جنبش که یادآور آرای مازلو است، با عنوان روان‌شناسی مثبت‌گرا<sup>۱</sup> و در نتیجه کارهای سلینگمن<sup>۲</sup> شکل گرفت و هدفش را تغییر در کانون تمرکز روان‌شناسی، از اصلاح نادرستی‌ها و بیماری‌ها به ایجاد و پرورش افرادی

---

1. Positive Psychology  
2. Martin Seligman

سالم و واجد کیفیت‌های مثبت تعریف کرد (رایت، ۲۰۰۳). با رونق گرفتن روان‌شناسی مثبت‌گرا، تأثیرهای این مکتب بر محیط کاری و رفتار سازمانی نیز مد نظر قرار گرفت. در نتیجه، دیدگاه‌ها و رویکردهای متعددی، متأثر از نگرش جنبش روان‌شناسی مثبت‌گرا به محیط کار شکل گرفت و مطرح شد. یکی از مفاهیمی که متأثر از جنبش روان‌شناسی مثبت‌گرا، در حوزه رفتار سازمانی شکل گرفته، سازه سرمایه روان‌شناختی است. سرمایه روان‌شناختی، مفهوم جدید و مهمی در حیطه رفتار سازمانی مثبت‌گرا به‌شمار می‌رود؛ به‌طوری‌که بعضی محققان، بر اهمیت مفهوم‌سازی و سنجش آن در سازمان تأکید بسیار کرده‌اند (یزدان‌شناس و خشنود، ۱۳۹۳).

سازه سرمایه روان‌شناختی، خود از چهار بعد تشکیل شده که عبارتند از:

۱. باور به کارآمدی<sup>۱</sup> خود برای انجام تلاش‌های ضروری در جهت موفقیت در کارهای چالش‌برانگیز (لوتانتز و یوسف، ۲۰۰۷). پژوهشگران متعددی، خودکارآمدی را پیش‌بین مهم بسیاری از متغیرهای رفتار سازمانی دانسته‌اند (حسینی و تیما، ۱۳۹۲).

۲. امید<sup>۲</sup>، یعنی حسی از الف) توانایی عاملیت و تأثیرگذاری (داشتن انرژی در جهت رسیدن به هدف) و ب) داشتن مسیری برای رسیدن به هدف (برنامه‌ریزی برای نیل به اهداف). به بیان دیگر، امید یعنی پایداری در هدف و در صورت لزوم، یافتن مسیرهای جدیدی برای نیل به آن (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۴).

۳. خوش‌بینی<sup>۳</sup>، بعدی است که بیش از سایر ابعاد با روان‌شناسی مثبت‌گرا رابطه نزدیک دارد. همچنین، خوش‌بینی با دو جنبه از مفهوم اسناد ارتباط تنگاتنگی دارد: پایداری<sup>۴</sup> و جامعیت<sup>۵</sup> اسناد<sup>۶</sup> فرد در رویدادهای خوب و بد. به این معنی که فرد خوش‌بین رویدادهای بد را تصادفی و اتفاقی قلمداد می‌کند؛ درحالی‌که فرد بدبین، آنها را همیشگی و دائمی می‌داند. در رویدادهای خوب، کاملاً برعکس است: فرد خوش‌بین اتفاق‌های مطلوب را همیشگی و پایدار می‌داند، اما از نظر فرد بدبین، رخدادهای دلخواه، تنها از یک تصادف یا اتفاق ناشی شده‌اند و بنابراین، موقتی و زودگذر هستند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۴).

۴. تاب‌آوری<sup>۷</sup>، به معنی توانایی فرد در بازگشت به وضعیت مثبت، پس از مواجهه با یک مسئله یا مشکل بزرگ یا یک رویداد استرس‌زا (لوتانز و یوسف، ۲۰۰۷). این مفهوم که توجه زیادی را

---

1. Self-Efficacy  
 2. Hope  
 3. Optimism  
 4. Permanent  
 5. Universal  
 6. Attribution  
 7. Resiliency

در رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی به خود جلب کرده است، در محیط‌های پرتلاطم امروزی کسب‌وکار، از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است. یک فرد واجد تاب‌آوری الف (واقعیت را می‌پذیرد، ب) عمیقاً به معنادار و هدفمند بودن زندگی باور دارد، باوری که معمولاً ارزش‌های فرد از آنها پشتیبانی می‌کند و پ) توانایی فوق‌العاده‌ای برای بداهه‌پردازی و انطباق با تغییرهای مهم را دارد (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۴).

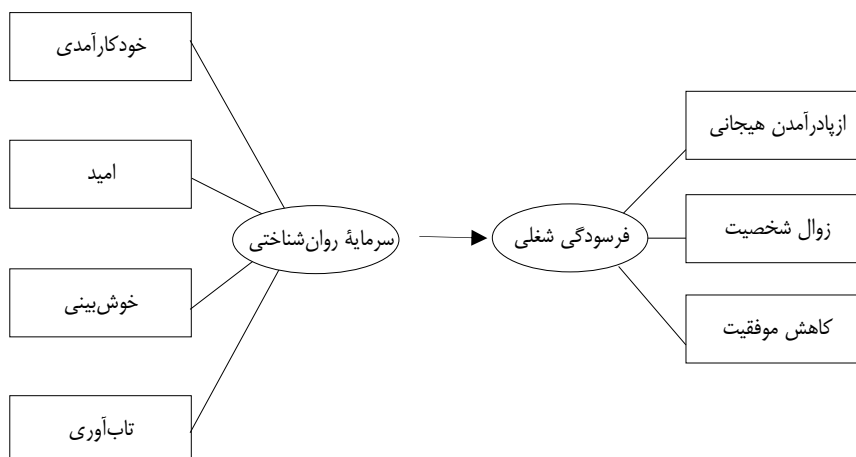
### **ارتباط میان سرمایه روان‌شناختی و فرسودگی شغلی**

همان‌طور که پیش‌تر اشاره شد، یک دسته از پیشانی‌های فرسودگی شغلی، عوامل روان‌شناختی و فردی است که در مقایسه با عوامل شغلی و سازمانی، در پژوهش‌ها، بسیار کمتر به آن پرداخته شده است. اهمیت عوامل فردی در این است که در فرسودگی شغلی، فرد معتقد است منابع در دسترس‌اش برای مواجهه با شرایط، ناکافی و نابسندند و بنابراین، به وضع موجود تن درمی‌دهد (زلارس و همکاران، ۲۰۰۴). به عبارت دیگر، این ویژگی‌های فردی و منابع روان‌شناختی فرد است که وی را در مواجهه با الزام‌ها و دشواری‌های شغلی و سازمانی به سمت فرسودگی سوق می‌دهد یا از آن مصون می‌دارد. در این زمینه، نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد برخورداری از منابع روانی ممکن است مانعی بر سر راه ابتلا به فرسودگی شغلی باشد؛ برای مثال، در پژوهشی درباره کارمندان فنلاندی مشخص شد که در شرایط بد و استرس‌زای شغلی، خوش‌بینی و احساس خودکارآمدی، احساس بهزیستی کارکنان را حفظ می‌کند (ماکیکانگاس و کینونن، ۲۰۰۳). پژوهش دیگری نیز که در میان پرستاران صورت گرفت، نشان داد که افراد خوش‌بین و دارای احساس خودکارآمدی، کمتر به فرسودگی شغلی دچار می‌شوند (برونینگ و همکاران، ۲۰۰۶). بررسی دیگری نیز از نقش شخصیت نستوه در مبتلانشدن به فرسودگی شغلی حکایت داشت (گاروسا و همکاران، ۲۰۱۰). تحقیق دیگری نیز نشان داد که خوش‌بینی در رابطه میان استرس و فرسودگی شغلی مداخله می‌کند و مانع از فرسودگی شغلی در محیط‌های کاری پراسترس می‌شود (هایز و ویتینگتون، ۲۰۰۷). مطالعه اخیر دیگری نیز در بین معلمان نیروی نشان داد که بین احساس خودکارآمدی و ابعاد فرسودگی شغلی، یعنی از پادآمدن هیجانی و زوال شخصیت، رابطه منفی وجود دارد (اسکالویک و اسکالویک، ۲۰۱۰).

### **مدل مفهومی پژوهش**

نتایج مذکور نشان می‌دهد که می‌توان وجود رابطه میان ویژگی‌های مثبت روانی و شخصیتی با فرسودگی شغلی را مطالعه کرد؛ بنابراین، در همین راستا، در پژوهش حاضر، ارتباط میان سازه

سرمایه روان‌شناختی که واجد ابعاد خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری است، با سازه فرسودگی شغلی و ابعادش، یعنی ازپادآمدن هیجانی، زوال شخصیت و کاهش موفقیت بررسی شده و چارچوب نظری زیر برای بررسی اتخاذ شده است:



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

حال با توجه به چارچوب نظری فوق، فرضیه‌های پژوهش به شکل زیر مطرح می‌شوند:

فرضیه اصلی: سرمایه روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی تأثیر معنادار و منفی دارد.

فرضیه فرعی اول: خودکارآمدی بر فرسودگی شغلی تأثیر معنادار و منفی دارد.

فرضیه فرعی دوم: امید بر فرسودگی شغلی تأثیر معنادار و منفی دارد.

فرضیه فرعی سوم: خوش‌بینی بر فرسودگی شغلی تأثیر معنادار و منفی دارد.

فرضیه فرعی چهارم: تاب‌آوری بر فرسودگی شغلی تأثیر معنادار و منفی دارد.

### روش‌شناسی پژوهش

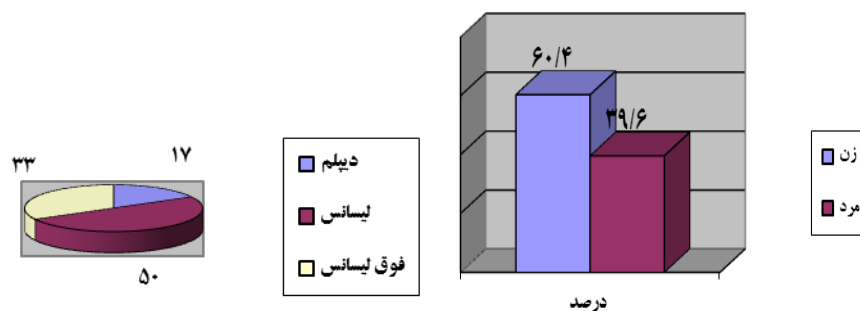
این تحقیق، کاربردی و از نوع توصیفی همبستگی است که به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق، کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه تهران هستند که تعداد ۲۶۷ نفر از آنها به‌عنوان نمونه آماری، به پرسشنامه‌های پژوهش پاسخ دادند. شایان ذکر است این جامعه آماری به این دلیل انتخاب شد که در دانشگاه تهران، به‌عنوان دانشگاه مادر و یکی از بزرگ‌ترین دانشگاه‌های کشور، کارکنان با تعدد و تکثر خواسته‌ها و مراجعه‌ها مواجه‌اند و این خود یکی از عوامل شغلی است که ممکن است زمینه‌ساز ابتلا به فرسودگی شغلی در افراد شود. ابزار

جمع‌آوری اطلاعات این پژوهش، شامل دو پرسشنامه استاندارد بود: یکی پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷) و دیگری پرسشنامه فرسودگی شغلی (مسلش و همکاران، ۱۹۸۶). پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی شامل ۲۴ سؤال است که از این تعداد، به هریک از ابعاد خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری، شش سؤال تخصیص یافته است. پرسشنامه فرسودگی شغلی نیز حاوی ۲۲ سؤال است که نه سؤال درباره ازپادآمدن هیجانی، هشت سؤال درباره کاهش موفقیت شخصی و پنج سؤال، مربوط به زوال شخصیت است. برای ارزیابی پایایی پرسشنامه‌ها در این پژوهش، ابتدا ۳۰ پرسشنامه میان اعضای نمونه توزیع شد و مقدار آلفای کرونباخ برای ابعاد سرمایه روان‌شناختی به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۸۰، ۰/۷۲ و ۰/۷۹ و برای ابعاد فرسودگی شغلی به ترتیب، ۰/۸۱، ۰/۸۵ و ۰/۷۶ به دست آمد که بیانگر پایایی مناسب ابزار پژوهش است.

### یافته‌های پژوهش

#### آمار توصیفی

همان‌طور که پیش‌تر اشاره شد، پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه‌های این پژوهش، کارکنان دانشگاه تهران بوده‌اند که حدود ۶۰/۴ درصد از آنها مرد و ۳۹/۶ درصد از آنها زن هستند. همچنین از کل پاسخ‌دهندگان، ۱۷ درصد دیپلم و زیر دیپلم، ۵۰ درصد لیسانس و ۳۳ درصد فوق لیسانس بوده‌اند.



شکل ۲. توزیع جنسیتی و تحصیلی پاسخ‌دهندگان (درصد)



### آمار استنباطی

برای بررسی فرضیه‌های پژوهش، از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شده است که فرض‌های آن به شرح زیر است. شایان ذکر است آزمون همبستگی اسپیرمن، آزمونی ناپارامتریک است که برای استفاده از آن، نرمال بودن توزیع متغیرها ضرورت ندارد (کورد و فورمن، ۲۰۱۴). به همین دلیل، در این پژوهش از این آزمون برای بررسی همبستگی متغیرها استفاده شده است.

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_1: \rho \neq 0$$

### فرضیه اصلی

فرضیه صفر: سرمایه روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی تأثیر معناداری ندارد.  
فرضیه مقابل: سرمایه روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی تأثیر معناداری دارد.  
نتیجه این آزمون به شرح جدول ۱ است:

جدول ۱. همبستگی بین سرمایه روان‌شناختی و فرسودگی

همبستگی بین دو متغیر	میزان رابطه	عدد معناداری	نتیجه‌گیری
سرمایه روان‌شناختی و فرسودگی شغلی	-۰/۷۹۷	۰/۰۰۰	تأثیر معنادار وجود دارد.

### فرضیه‌های فرعی

نتایج آزمون فرضیه‌های فرعی نیز به شرح جدول ۲ به‌دست آمده است:

جدول ۲. همبستگی بین ابعاد سرمایه روان‌شناختی و فرسودگی شغلی

همبستگی بین دو متغیر	میزان رابطه	عدد معناداری	نتیجه‌گیری
خودکارآمدی و فرسودگی شغلی	-۰/۷۱۱	۰/۰۰۰	تأثیر معنادار وجود دارد.
امید و فرسودگی شغلی	-۰/۷۷۸	۰/۰۰۰	تأثیر معنادار وجود دارد.
خوش‌بینی و فرسودگی شغلی	-۰/۶۳۲	۰/۰۰۰	تأثیر معنادار وجود دارد.
تاب‌آوری و فرسودگی شغلی	-۰/۷۲۳	۰/۰۰۰	تأثیر معنادار وجود دارد.

### مدل معادله‌های ساختاری

در مدل‌سازی معادله‌های ساختاری عمدتاً دو رویکرد وجود دارد: رویکرد مدل‌سازی مبتنی بر کوواریانس (CBSEM) و رویکرد مدل‌سازی مبتنی بر حداقل مربعات جزئی (PLS). رویکرد PLS در سال‌های اخیر رواج زیادی پیدا کرده است و عده‌ای آن را جایگزین «نرم» روش‌های مبتنی بر کوواریانس می‌دانند؛ چرا که از محدودیت‌ها و مفروض‌های دست‌وپاگیر روش‌های مبتنی بر

کوواریانس در آن خبری نیست و آزادی عمل و انعطاف‌پذیری بیشتری در مواجهه با مدل‌ها دارد (ویزنی و همکاران، ۲۰۱۰). یکی از مهم‌ترین آزادی‌های عمل در مدل‌های مبتنی بر PLS، ضرورت‌نداشتن نرمال‌بودن توزیع متغیرهای پژوهش است (هر و همکاران، ۲۰۱۱؛ هوانگ و همکاران، ۲۰۱۰). به‌همین دلیل، در این پژوهش از مدل‌سازی معادله‌های ساختاری مبتنی بر PLS و برای اجرای مدل از نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد.

برای بررسی نیکویی و برازش مدل پیشنهادی، مدل معادله‌های ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی و برای اجرای آن، نرم‌افزار Smart PLS به‌کارگرفته شد. در ادامه، پس از جدول همبستگی بین متغیرهای پژوهش، به خروجی‌ها و نتایج حاصل از به‌کارگیری نرم‌افزار Smart PLS پرداخته می‌شود.

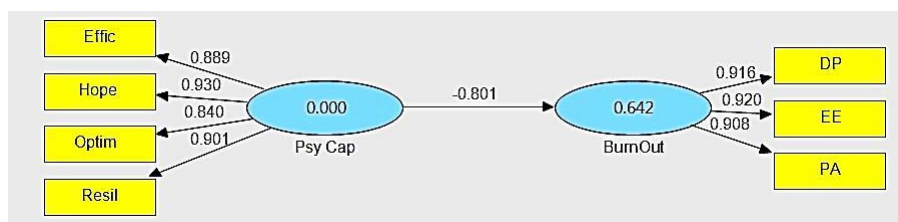
جدول ۳. همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
خودکارآمدی	۱						
امید	۰/۷۸۶*	۱					
خوش‌بینی	۰/۶۴۰	۰/۷۱۶	۱				
تاب‌آوری	۰/۷۳۱	۰/۷۹۲	۰/۶۷۵	۱			
ازپادآمدن هیجانی	-۰/۶۵۲	-۰/۷۰۱	-۰/۶۳۱	-۰/۶۵۳	۱		
زوال شخصیت	-۰/۶۴۱	-۰/۷۱۲	-۰/۵۲۹	-۰/۶۴۵	۰/۷۷۷	۱	
کاهش موفقیت	-۰/۶۵۶	-۰/۷۲۰	-۰/۵۷۷	-۰/۶۸۵	۰/۷۴۵	۰/۷۴۳	۱

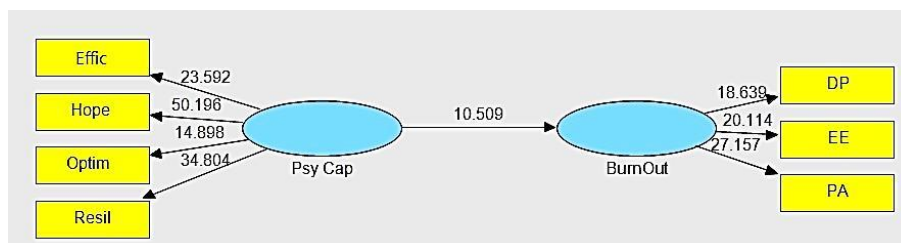
\* همه مقادیر در سطح ۰/۰۱ معنادارند.

خروجی مدل حاصل از نرم‌افزار به شکل زیر به‌دست آمد:

مقادیر T در مدل نیز به شکل زیر به‌دست آمد که با توجه به بالاتر بودن همه آنها از ۲/۵۶، مقادیر آنها در سطح ۹۹ درصد اطمینان، معنادار است.



شکل ۳. مدل معادله‌های ساختاری با استفاده از Smart PLS



شکل ۴. مدل معادله‌های ساختاری (معناداری ضرایب)

### ارزیابی مدل

در مدل‌های PLS، معیارهای نیکویی برازشی که از آنها برای ارزیابی مدل‌های مبتنی بر کوواریانس استفاده می‌شود، کاربرد ندارند؛ اما برای ارزیابی کیفیت مدل‌های PLS، از معیارهای دیگری چون پایایی، روایی، ضریب تعیین، ضرایب مسیر و معناداری آنها و نیکویی برازش کلی مدل استفاده می‌شود که در ادامه ذکر شده است.

برای پایایی مدل، علاوه بر آلفای کرونباخ برای یکایک متغیرها، از معیار پایایی مرکب (CR) برای متغیرهای مکنون استفاده می‌شود. براساس گزارش خروجی نرم‌افزار، پایایی مرکب متغیر سرمایه روان‌شناختی، و فرسودگی شغلی، به ترتیب معادل ۰/۹۳ و ۰/۹۴ است که بالاتر بودن آنها از ۰/۷ نشان‌دهنده مناسب بودن آنهاست (هر و همکاران، ۲۰۱۱).

برای بررسی روایی مدل، از روایی همگرا با معیار AVE و روایی تشخیصی با معیار فورنل-لارکر استفاده می‌شود. مقادیر AVE یا همان متوسط واریانس استخراج‌شده برای دو متغیر مکنون سرمایه روان‌شناختی و فرسودگی شغلی به ترتیب ۰/۷۹ و ۰/۸۳ است که بالاتر بودن آنها از ۰/۵ بیانگر کفایت آنهاست (هر و همکاران، ۲۰۱۱). برای روایی تشخیصی، ناگزیر باید به روش پیشنهادی فورنل-لارکر، جذر AVE را با مجذور همبستگی متغیرهای پنهان مقایسه کرد و در صورت بالاتر بودن، روایی تشخیصی سازه را تأیید کرد (وینزی و همکاران، ۲۰۱۰). جذر مقادیر AVE ذکر شده به ترتیب، برای سرمایه روان‌شناختی و فرسودگی شغلی برابر با ۰/۸۸ و ۰/۹۱ خواهد بود که هردوی آنها از مجذور همبستگی این دو در مدل، یعنی  $(-۰/۸)^2 = ۰/۶۴$ ، بیشترند. این امر نشان‌دهنده روایی تشخیصی است.

برای تعیین کفایت مدل ساختاری، از مجذور  $R^2$  و معناداری ضرایب مسیر استفاده می‌شود. ضریب مجذور R در خروجی نرم‌افزار، ۰/۶۴ است که بالاتر بودن آن از ۰/۵، مدل را در

وضعیت قابل قبولی قرار می‌دهد. ضرایب مسیر نیز همان‌گونه که در شکل ۴ آمده، همگی در سطح ۹۹ درصد اطمینان، معنادارند.

نیکویی برازش کلی مدل نیز از جذر حاصل ضرب میانگین مقادیر اشتراکی در میانگین مجذور R به دست می‌آید (تننهاوس و همکاران، ۲۰۰۵) که مقدار آن نیز در مدل حاضر برابر است با ۰/۵۱ که از نیکویی برازش کلی مدل حکایت دارد. مقادیر مذکور در جدول ۴ به اختصار آمده است.

**جدول ۴. معیارهای کیفیت مدل معادله‌های ساختاری**

آزمون	معیار	مقدار پذیرش	مقدار محاسبه شده
پایایی	پایایی مرکب (CR)	حداقل ۰/۷	سرمایه روان شناختی ۰/۹۳ فرسودگی شغلی ۰/۹۴
روایی	روایی همگرا (AVE)	حداقل ۰/۵	سرمایه روان شناختی ۰/۷۹ فرسودگی شغلی ۰/۸۳
روایی تشخیصی (فورنل - لارکر)	بزرگ‌تر بودن جذر AVE از مجذور سایر همبستگی‌ها		سرمایه روان شناختی $0/88 < 0/64$ فرسودگی شغلی $0/88 < 0/64$
کفایت مدل ساختاری	مجدور R ضرایب مسیر معنادار	حداقل ۰/۵ بالاتر از (۲/۵۸ درصد)	همگی بالاتر از ۲/۵۸
نیکویی برازش	GoF	حداقل ۰/۳۶	۰/۵۱

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در این بخش، با توجه به نتایج به دست آمده از تحلیل‌های آماری فوق‌الذکر، به بحث درباره نتایج و بررسی فرضیه‌های مطرح شده پرداخته می‌شود.

درباره فرضیه اصلی تحقیق، یعنی وجود رابطه معنادار میان سرمایه روان شناختی و فرسودگی شغلی، نتیجه به دست آمده از ضریب همبستگی، از این فرضیه حمایت می‌کند. ضریب همبستگی اسپیرمن، برای رابطه میان این دو متغیر  $0/797-$  و معنادار به دست آمده است که از وجود رابطه‌ای منفی و قوی حکایت دارد. تفسیر این نتیجه، به سادگی به این معناست که در افرادی که واجد سرمایه روان شناختی باشند، احتمال دچار شدن به فرسودگی شغلی بسیار پایین خواهد بود و برعکس. با توجه به مرور ادبیات تحقیق، این نتیجه کاملاً مورد انتظار بوده است؛ چرا که با توجه به تعریف و ابعاد سرمایه روان شناختی می‌توان مدعی شد فردی که احساس خودکارآمدی داشته باشد، امیدوار و خوش‌بین باشد و تاب‌آوری شایان ملاحظه‌ای داشته باشد، می‌تواند در مواجهه با

چالش‌ها و تقاضاهای دشوار شرایط کاری و الزام‌های هیجانی و روانی شغل، از خود انعطاف‌پذیری نشان دهد و با شرایط منطبق شود. از آنجاکه یکایک ابعاد سرمایه روان‌شناختی و رابطه آنها با فرسودگی شغلی، فرضیه‌های فرعی تحقیق را تشکیل می‌دهند، درمورد هریک از آنها به صورت کامل‌تر بحث خواهد شد.

در فرضیه فرعی نخست، وجود رابطه میان خودکارآمدی و فرسودگی شغلی مطرح شده است. نتیجه آزمون همبستگی، ضریب همبستگی  $0/711-$  و معنادار میان این دو متغیر را نشان می‌دهد و این یعنی افرادی که احساس خودکارآمدی بالاتری داشته باشند، در مواجهه با الزام‌های دشوار شغلی، بسیار کمتر به فرسودگی شغلی دچار خواهند شد. برای بحث بیشتر، ضروری است تعریف خودکارآمدی، دوباره بررسی شود. خودکارآمدی، احتمال موفقیتی است که فرد برای خود در مواجهه با وظایف یا کارهای چالش‌برانگیز در نظر می‌گیرد (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). پس طبق تعریف، فردی که خودکارآمدی بیشتری احساس می‌کند، بر این باور است که در مقابل شرایط دشوار، توانایی لازم برای غلبه بر وضعیت و کسب موفقیت را دارد. پس کاملاً مستدل و منطقی است که چنین فردی، هرچه کمتر به وضعیتی نظیر فرسودگی شغلی دچار شود. وجود رابطه منفی میان خودکارآمدی و فرسودگی شغلی، یافته‌ای است که در سایر پژوهش‌ها نیز به دست آمده (اسکالویک و اسکالویک، ۲۰۰۷؛ براورز و تومیک، ۲۰۰۰) و حتی یکی از پژوهشگران، فرسودگی شغلی را نتیجه بروز بحرانی در خودکارآمدی، مفهوم‌پردازی کرده است (لیتر، ۱۹۹۱).

دومین فرضیه فرعی، مدعی وجود رابطه میان امید و فرسودگی شغلی است. نتیجه آزمون همبستگی، ضریب همبستگی  $0/778-$  و معنادار را نشان می‌دهد و این یعنی شواهد به دست آمده، فرضیه مطرح‌شده را تأیید می‌کند. تفسیر این نتیجه نیز مشابه موارد قبلی بیانگر این است که فرد امیدوار، کمتر به فرسودگی شغلی دچار خواهد شد، اما برای بحث بیشتر، مرور مجدد تعریف امید، ضرورت دارد. امید، قدرت اراده و توانایی فرد برای یافتن مسیرهای جایگزین، در مواجهه با مانع تعریف شده است (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). طبق تعریف، امید از دو جزء تشکیل شده است: مصمم‌بودن و عزم راسخ برای غلبه بر مشکل‌ها و موانع و توانایی یافتن راه‌های دیگر برای حل مشکل، پس از برخورد با آن. بدیهی است فردی که در شرایط دشوار شغلی، با الزام‌های متعدد و طاقت‌فرسا مواجه می‌شود، اگر از عزم راسخ برای غلبه بر موانع و توانایی یافتن مسیرهای جایگزین برخوردار باشد، کمتر تسلیم موقعیت می‌شود و طبیعی است که کمتر احتمال دارد به فرسودگی دچار شود. رابطه منفی میان امید و خودکارآمدی در پژوهش‌های دیگری نیز نشان داده شده است (شروین و دیگران، ۱۹۹۲؛ گوستافسون و همکاران، ۲۰۱۰).

فرضیه فرعی سوم، از فرض وجود رابطه میان خوش بینی و فرسودگی شغلی حکایت دارد. نتیجه آزمون همبستگی، ضریب همبستگی  $0/632-$  و معنادار را نشان می‌دهد. این یعنی خوش بینی بیشتر در فرد، با فرسودگی شغلی کمتر همراه خواهد بود. برای بحث در این مورد، ارجاع مجدد به تعریف خوش بینی ضروری است. خوش بینی، نوعی اسناد و تبیین رویدادهاست که فرد آن را در مواجهه با اتفاق‌های خوب و بد زندگی‌اش به کار می‌بندد. خوش بینی یعنی فرد، رویدادهای مثبت و خوب زندگی‌اش را در کنترل خود و ناشی از تلاش‌های خویش قلمداد کند و رویدادهای منفی و بد را به شانس و اقبال منتسب سازد (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). فرد خوش بین، چنین سبک اسنادی را درباره رویدادهای آتی نیز به کار خواهد گرفت. پس منطقی است که میان خوش بینی فرد - یعنی باور به اینکه او می‌تواند رویدادهای مثبتی را در آینده برای خود رقم بزند - و فرسودگی شغلی وی، رابطه منفی و معناداری وجود داشته باشد. وجود این رابطه نیز در پژوهش‌هایی چند به اثبات رسیده است (چنگ و همکاران، ۲۰۰۰؛ راثمن و اسنکو، ۲۰۰۷؛ هایز و ویتینگتون، ۲۰۱۰).

در نهایت، آخرین فرضیه فرعی، یعنی فرضیه فرعی چهارم نیز بیانگر فرض وجود رابطه میان تاب‌آوری و فرسودگی شغلی است. تاب‌آوری، توانایی بازگشت فرد به شرایط عادی و مثبت، پس از مواجهه با شرایط دشوار، و حتی شکست‌های پیاپی تعریف می‌شود (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). با این تعریف، تبیین و تحلیل ضریب همبستگی  $0/723-$  و معنادار میان تاب‌آوری و فرسودگی شغلی دشوار نخواهد بود. فرسودگی شغلی، ناشی از مواجهه فرد با الزام‌های هیجانی و روانی طاقت‌فرسا در شغل است؛ پس منطقی است فردی که تاب‌آوری شایان ملاحظه‌ای دارد، بتواند از عهده این شرایط دشوار برآید و پس از پشت سر گذاشتن آنها، به شرایط عادی و مثبت بازگردد. این یافته نیز در پژوهش‌های پیشین به تأیید رسیده است (زونز، ۱۹۹۸؛ اشترومفر، ۲۰۰۳).

در مجموع یافته‌های این پژوهش، حاکی است وجود سرمایه روان‌شناختی، می‌تواند با ایجاد ظرفیت‌های شناختی، هیجانی و فکری در افراد، مانعی مهم بر سر راه دچار شدن آنها به فرسودگی شغلی، در مواجهه با شرایط و الزام‌های طاقت‌فرسا و دشوار کاری باشد.

در پایان این بخش شایان ذکر است نقش پژوهش حاضر، صورت‌بندی رابطه میان سرمایه روان‌شناختی، به‌عنوان مفهومی توسعه‌یافته در دل رفتار سازمانی مثبت‌گراست و فرسودگی شغلی، یکی از مهم‌ترین آسیب‌های شغلی بوده است. همان‌طور که پیش‌تر اشاره شد، تاکنون وجود دو نگاه، مانع از بررسی رابطه میان مفهومی مثبت‌گرایانه با فرسودگی شغلی شده بود؛ نخست دیدگاهی که اساساً نقش عوامل شخصی و فردی را در ابتلا به فرسودگی، کم‌رنگ تلقی می‌کرد و بیشتر به متغیرهای ساختاری یا زمینه‌ای می‌پرداخت و دیگری نادیده‌گرفتن روان‌شناسی و رفتار

سازمانی مثبت‌گرا در پژوهش‌ها. وجود هردوی این عوامل سبب شده بود تاکنون پژوهشی در زمینه ارتباط میان وجود ویژگی‌های شخصی مثبت‌گرایانه و ابتلا به آسیب فرسودگی شغلی انجام نشود. پژوهش حاضر با بررسی این رابطه کوشید تا از یک‌سو به بحث‌های رفتار سازمانی مثبت‌گرا در سطح فردی- که معادل سرمایه روان‌شناختی است- وارد شود و از دیگرسو، متغیرهای فردی مثبت‌گرایانه را در ارتباط با آسیب‌های شغلی صورت‌بندی کند؛ نکته‌ای که به‌نظر می‌رسد یافته‌های پژوهش از صحت آنها حمایت می‌کنند.

با توجه به یافته‌های تحقیق، در این بخش، دو دسته پیشنهاد اجرایی و پژوهشی ارائه می‌شود.

با توجه به اهمیت مدیریت جوانب و آثار منفی مشاغل بر افراد، به‌ویژه مشاغلی که الزام‌های روان‌شناختی طاقت‌فرسایی را بر فرد تحمیل می‌کنند، ضروری است مدیران و مشاوران رفتار سازمانی و منابع انسانی، درصدد ارتقای منابع شناختی و هیجانی افراد برآیند و آنها را با روحیه‌ای مقاوم وارد چالش‌های شغلی کنند. در همین راستا، نتایج پژوهش حاضر بیان می‌دارد که سرمایه‌گذاری سازمان‌ها در زمینه تربیت و پرورش سرمایه روان‌شناختی در میان کارکنانشان، با کاهش آسیب‌هایی نظیر فرسودگی شغلی، بهره‌وری و رضایتمندی بیشتری را هم برای کارمندان و هم برای سازمان به ارمغان می‌آورد؛ بنابراین، پیشنهاد ما توجه و اهتمام سازمان‌ها به مواردی نظیر حس خودکارآمدی، خوش‌بینی، امید و تاب‌آوری کارکنان است. برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی در این زمینه و نیز ارائه مشاوره‌های گروهی و فردی، با محوریت روان‌شناسی مثبت‌گرا و سرمایه روان‌شناختی، در وجه سلبی خود، مانع از بروز آسیب‌های روانی شغلی و در وجه ایجابی خود، سبب‌ساز بهره‌وری و رضایت بیشتر خواهد شد.

اما برای پژوهش‌های آتی نیز می‌توان پیشنهادهایی را ذکر کرد. پیشنهاد می‌شود که نتایج پژوهش حاضر در قالب یک اقدام‌پژوهی به‌کار گرفته شود و پس از برگزاری دوره‌ها و کلاس‌های آموزشی و پرورشی در زمینه سرمایه روان‌شناختی، اثرگذاری این آموزش‌ها بر میزان آسیب‌های روانی ناشی از شغل و نیز بهره‌وری و رضایت کارکنان بررسی شود. همچنین می‌توان در پژوهشی دیگر، اهمیت وجوه و ابعاد مختلف سرمایه روان‌شناختی را با توجه به شرایط مشاغل مختلف، بررسی و رتبه‌بندی کرد و میان منابع روان‌شناختی لازم برای مواجهه با الزام‌های متفاوت شغل‌های گوناگون، تمایز قائل شد. از سویی دیگر، رابطه و ضریب اهمیت سرمایه روان‌شناختی، در مقایسه با ویژگی‌های شغلی و سازمانی، در پیشگیری از آسیب‌های روانی شغل نیز خود می‌تواند دستمایه پژوهشی دیگر در این زمینه باشد. تفکیک جوانب مختلف سرمایه روان‌شناختی، به منابع شناختی، هیجانی و فکری و مقایسه اثربخشی هریک از آنها در مواجهه و

مقابله با آسیب‌های شغلی نیز زمینه دیگری است که می‌توان آن را در قالب پژوهشی دیگر بررسی کرد.

## References

- Aghaee, R; Aghaee, M & Aghaee. A. (2014). Investigation of relationship between Job burnout, Organizational citizenship Behavior and Organizational Atmosphere. *Journal of Public Administration*, 5(4). 1-18. (In Persian)
- Brouwers, A., & Tomic, W. (2000). A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management. *Teaching and teacher education*, 16(2): 239-253.
- Browning, L., Ryan, C. S., Greenberg, M. S., & Rolniak, S. (2006). Effects of cognitive adaptation on the expectation-burnout relationship among nurses 1. *Journal of behavioral medicine*, 29(2): 139-150.
- Chang, E. C., Rand, K. L., & Strunk, D. R. (2000). Optimism and risk for job burnout among working college students: stress as a mediator. *Personality and Individual Differences*, 29(2): 255-263.
- Clapp-Smith, R., Vogelgesang, G. R. & Avey, J. B. (2009). Authentic leadership and positive psychological capital the mediating role of trust at the group level of analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(3): 227-240.
- Corder, G. W. & Foreman, D. I. (2014). *Nonparametric statistics for non-statisticians: A step-by-step approach*. John Wiley & Sons.
- Garrosa, E., Moreno-Jimenez, B., Liang, Y. & González, J. L. (2008). The relationship between socio-demographic variables, job stressors, burnout, and hardy personality in nurses: An exploratory study. *International Journal of Nursing Studies*, 45(3): 418-427.
- Garrosa, E., Rainho, C., Moreno-Jiménez, B. & Monteiro, M. J. (2010). The relationship between job stressors, hardy personality, coping resources and burnout in a sample of nurses: A correlational study at two time points. *International Journal of Nursing Studies*, 47(2): 205-215.
- González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68(1): 165-174.



- Gustafsson, H., Hassmen, P., & Podlog, L. (2010). Exploring the relationship between hope and burnout in competitive sport. *Journal of sports sciences*, 28(14): 1495-1504.
- Hair, J. F., Ringle, C. M. & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *The Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2): 139-152.
- Hassani, M. & Tima, P. (2013). Investigating the interactive role of accountability and job self-efficacy on organizational citizenship behavior and political behavior. *Journal of Public Administration*, 5(13): 89-110. (In Persian)
- Hayes, C. T. & Weathington, B. L. (2007). Optimism, stress, life satisfaction, and job burnout in restaurant managers. *The Journal of Psychology*, 141(6): 565-579.
- Hwang, H., et al. (2010). A comparative study on parameter recovery of three approaches to structural equation modeling. *Journal of Marketing Research*, 47(4): 699-712.
- Leiter, M. P. (1992). Burn-out as a crisis in self-efficacy: Conceptual and practical implications. *Work & Stress*, 6(2): 107-115.
- Luthans, F., Luthans, K. W. & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1): 45-50.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3): 321-349.
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Mäkikangas, A., & Kinnunen, U. (2003). Psychosocial work stressors and well-being: Self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample. *Personality and individual differences*, 35(3): 537-557.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1985). The role of sex and family variables in burnout. *Sex roles*, 12(7-8): 837-851.
- Maslach, C., Jackson, S. E. & Leiter, M. P. (1986). *Maslach burnout inventory*.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of applied psychology*, 93(3): 498.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1): 397-422.

- Nazari, S. Siadat, S. A. & Abedi, M. R. (2014). Investigating the relationship between organizational structure and burnout among high school teachers in Shahrekord. *Journal of Public Administration*, 6(1): 175-188. (In Persian)
- Roche, M. & Haar, J. (2011). *Aspirations and job burnout: A study of New Zealand managers*.
- Rothmann, S. & Essenko, N. (2007). Job characteristics, optimism, burnout, and ill health of support staff in a higher education institution in South Africa. *South African Journal of Psychology*, 37(1): 135-152.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3): 293-315.
- Schaufeli, W. B. & Puunk, (1996) Professional burnout. In Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. & Cooper, C. L. (Eds.). *The handbook of work and health psychology*. John Wiley & Sons. 311-346.
- Sherwin, E. D., et al. (1992). Negotiating the reality of caregiving: Hope, burnout and nursing. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 11(2): 129-139.
- Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26(4): 1059-1069.
- Strümpfer, D. J. W. (2003). Resilience and burnout: A stitch that could save nine. *South African Journal of Psychology*, 33(2): 69-79.
- Swider, B. W. & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3): 487-506.
- Tenenhaus, M., Vinzi, V. E., Chatelin, Y. M. & Lauro, C. (2005). PLS path modeling. *Computational statistics & data analysis*, 48(1): 159-205.
- Vinzi, V., Chin, W. W., Henseler, J. & Wang, H. (2010). *Handbook of partial least squares: Concepts, methods and applications Springer Berlin Heidelberg*.
- Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24(4): 437-442.
- Yazdanshenas, M. & Khoshnoud, A. (2014). Explaining the framework of relationships between knowledge sharing and organizational citizenship behavior in the base of positive organizational behavior. *Journal of Public Administration*, 6(1): 175-188. (In Persian)

- Zellars, K. L., Hochwarter, W. A., Perrewé, P. L., Hoffman, N., & Ford, E. W. (2004). Experiencing job burnout: The roles of positive and negative traits and states. *Journal of Applied Social Psychology, 34* (5), 887-911.
- Zunz, S. J. (1998). Resiliency and burnout: Protective factors for human service managers. *Administration in Social Work, 22* (3), 39-54.